# 国税系统人才资源管理探析

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-07-10

*第一篇：国税系统人才资源管理探析高科技的不断进步、经济全球化和电子商务的迅猛发展，对税收工作提出了新的挑战和发展机遇。党的十六大报告指出，“要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制”，这是保证我们党兴旺发达和国家长治久安...*

**第一篇：国税系统人才资源管理探析**

高科技的不断进步、经济全球化和电子商务的迅猛发展，对税收工作提出了新的挑战和发展机遇。党的十六大报告指出，“要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制”，这是保证我们党兴旺发达和国家长治久安的根本大计。古人云：工欲善其事，必先利其器。面对新的形势，培养和建设一支面向世界、面向未来、面向现代化的高素质干部队伍，是做好各项税收工作的基础和保障，也是新时期赋予国税部门的一项重要使命。

一、国税系统人才资源管理的内涵

（一）全新的人才内涵

人才是一个相对概念，广义的人才是指具有专门知识、技能和聪明才智，并善于运用自身的能力条件进行创造性劳动，对社会进步有一定贡献的个体。狭义的人才是指具有积极的人生观、强烈的事业心、坚韧的毅力、旺盛的进取心、饱满的工作热情和充分的自信以及丰富的知识、出众的智慧和才能，能创造性地工作并取得突出成绩的个体。

根据实际工作需要，国税系统的人才按照层次可分为一般人才、优秀人才和精英人才三种类型。一般人才是指拥有岗位职责要求的基础知识和能力，能够完成工作任务的人员。此类人才构建国税大厦“金字塔”的“塔基”。优秀人才包括领导管理人才和特殊专业人才两个方面。领导管理人才主要是指担任中高层次领导职务，善于独立思考问题，思想素质过硬，具有突出的组织协调能力和较强的开拓创新能力，能够组织和领导所属干部职工全面完成各项税收工作任务的管理干部。特殊业务型人才是指在税收业务领域有较高的理论水平，或具有丰富的工作经历和实践经验，或掌握前沿学理论的专家。此类人才构建国税大厦“金字塔”的“塔体”。精英人才也可以称之为复合型人才，指具备坚实完备的专业理论基础和广博丰富的实践经验，具有现代化的管理理念，同时还具有很强的领导管理能力和水平的复合型人才。此类人才构建国税大厦“金字塔”的“塔尖”。

（二）人才资源管理的核心理念

国税人才资源管理的核心理念在于将人当作一种财富的价值观，用策略的方法来系统地发展人及其人的工作能力，注重人才的系统开发、合理使用和挖掘人的潜力，从而达到组织和个人的目标，使人适其所、人尽其才、人畅其流、人尽其用。其目标是紧紧围绕税收公共管理的目标，其定位应是获取与开发国税组织与国税干部职工之间良好的合作关系，满足国税组织管理和发展的目标，同时，满足国税干部职工个人成长和发展需要。

二、国税系统人才资源管理的发展理念

（一）树立“以人为本”理念。

人是生产力发展的决定性因素，是一切财富的创造者，是最珍贵的社会资源。把人才资源当成所有资源中最宝贵、最具增值潜力、最能有效整合和衍生其他资本的特殊资本对待。将每一位国税干部都视为与单位相并列的独立体，坚持以人本位观念来凝聚人、激励人、感染人，坚持从严治队与热情带队紧密结合，优化配置，使其能发挥最大潜能和创造性，为国税事业发展贡献力量。

（二）树立“人才强队”理念。

温家宝总理在全国税务系统基层建设工作会议上作出批示，要把基层税务部门真正建设成为政治过硬、业务熟练、作风优良、执法公正、服务规范的坚强集体。为此，应从战略的高度来认识人事人才，把人事人才工作摆在突出位置，制定目标，明确任务，拿出过硬的工作举措，为国税事业发展提供强大的人才队伍保障。

（三）树立“人才兴税”理念。

事业靠人才支撑，政绩靠人才创造，发展靠人才落实。人才是国税部门发展的生产力，大力培育管理型、业务型、技能型、复合型人才，通过对人才资源的聚集整合、优化管理和深度开发，改善干部成才的工作环境，促进国税工作健康持续和跨越式发展。

（四）树立“人人都可成才”理念。

时势造英雄，时势造人才，税收事业的发展既需要“高、精、尖”人才，也需要“短、平、快”人才；既需要“象牙塔”里的人才，也需要“泥土堆”里的人才。只有树立“人人都可成才”的理念，才能做到“不拘一格降人才”。

三、国税系统人才资源管理的实现机制

（一）创新“求才”机制，实现人才良性循环

1.筑巢引凤，引进外部优秀人才。坚持“按需引进、突出重点、讲求实效”的方针，制定规范科学的人才引进政策。逐步完善国税系统各类人员准入标准，严把进人关口。通过国家公务员招录，重点吸引高层次、高学历人才和计算机、法律、税收、会计等紧缺专业人才。加大对具有注册税务师、注册会计师、注册审计师和律师等资格和计算机等级证书的高等院校毕业生的引进力度。

2.搭建平台，培育现有人才。在充分提高现有人员素质，挖掘现有人员潜能的前提下，可以本着“不求所有，但求所用”的思路，对现有干部队伍进行全方位、多层次的教育培训，发挥现有人才的能量，开发未来人才增量，形成人才辈出的良好局面。

3.高瞻远瞩，做好后备人才的培养工作。新陈代谢是自然规律，新老交替是普遍法则。要保持人才队伍质量和持续提高，必须抓好对后备人才的培养，抓好后备人才的知识更新储备。选择适当方式组织后备人才的实践锻炼，有计划、有针对性地组织各类后备人才到省内外学习考察，使他们开阔视野，接受和掌握现代税收理论知识，实现人才队伍的良性循环。

（二）创新“识才”机制，不拘一格降人才

1．“赛马”而不“相马”。古人云：世有伯乐，然后有千里马。选马的价值不在于好看，而在于好用。因此，不能到马厩里去相马，而要到赛场上去赛马。在竞技场、赛马场上根据成绩来评判。改变凭感觉取人、凭好恶取人的做法，健全公推公选、竞争上岗、业绩为重、德才兼备的客观、公正的选人机制。

2.用人所长，而不是求全责备。所谓“尺有所短，寸有所长”，每位干部都有自己的优点和缺点，要尽量使每一位干部都能找到最适应其长处的岗位，扬长避短，形成以公开、平等、竞争、择优为导向的，有利于优秀人才脱颖而出的“识才”机制。

3.长效考察，动态管理。所谓“试玉要烧三日满，辨才须待七年期”。考察干部是个长期的动态的过程，提倡在动态中考察人，以政绩取人。建立促进国税工作可持续发展的人才资源长效考察机制，突出用人单位和人才两大主体互动作用，实现干部个体目标与单位整体目标的一致。

（三）创新“用才”机制，实现人才合理化布局

1.实施人员分类管理。按照人才队伍建设精细化和标准化的要求，根据工作性质和管理特点，规范和完善国税系统职位分类办法，按职群、职组、职系和职位细分和归纳各类职位，并建立相对统一的岗位职责、作业标准、工作流程、操作规程、考核方法，针对不同类别人才特点确立相应的考核方式，既要围绕国税系统工作发展的需要，又要积极调整人才在层次上、工作岗位上的不平衡，做到职责到位，权责统一，管理科学。

2.在科学分类的基础上完善能级管理办法。依据人才的动态发展和系统、能级、互补的原则，合理调整人才结构和布局，把握人才的发展趋势，完善能级管理办法，建立和完善灵活开放的人才资源调配机制。从全局观念出发，注重整体利益和各层次功能的有机配合，把不同能质、不同能级、不同类型、不同性格、不同专长的人才放到相应的岗位和职位上，通过优化组合，使其知识互补、才能互补、性格互补、年龄互补、类型互补，相得益彰，充分拓展人才的使用效能。

3.分级、分类建立人才库。所谓“国之大器者，有才者居之”。通过能力考核、业绩评审，建立人才库，重点加强信息技术、征管、稽查、法律、文秘人才库建设工作。切实把政治素质高、理论功底厚、专业技能强、工作业绩优、群众公认的干部职工选进各级、各类人才库，并实行分级、分类集中管理、针对性培养和有效使用。

（四）创新“容才”机制，盘活人才资源

1.任人唯贤，唯才是举。人才的录用、选拔要始终坚持公开、公正、公平的原则，任人唯贤，努力形成人尽其才、能上能下、能进能出、充满活力的选人用人机制，创造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。

2.竞争上岗，末位调整。深化干部人事制度改革，大力推行公开选拔、竞争上岗、双向选择、择优录用制度，并通过绩效考核、业务技能考试考核和差额双向选择等措施，使一定比例的末位人员待岗。末位待岗人员必须参加所在单位统一组织的学习培训，培训期间停发考核奖金，培训结束后，考试上岗，不合格者不上岗，以增强岗位人员的紧迫感。

3.在位受控，有效监督。人既是自然人，也是“经济人”，受多种因素影响，受金钱利益的诱惑，都有追求自身利益最大化的动机，因此，要建立健全监督机制，深化和落实“两权”监督制约，通过口头批评、书面批评、效能告诫等形式，规范干部职工廉洁从政行为，使干部少犯错误直至不犯错误。

4.届满轮换，合理流动。人在一定的岗位工作时间过长，会有意无意地形成一种偏好，形成满足感、懈怠感，创新力不足，因此要积极探索任期制、最高任职年龄等制度、办法，实行届满轮换。通过轮换，可使得每一位干部职工找到适合自己的岗位，并保持对工作的新鲜感。另外，轮换的过程也是选拔领导干部的过程，通过轮换，可将有潜力的干部选拔出来，干部通过轮换，可熟悉多个岗位的工作，为今后走向领导岗位打下基础。

（五）创新“育才”机制，培养多元化人才

1.牢固树立“大教育，大培训”理念。

按照“注重综合素质、提升岗位技能、创新培训方式、实施全员培训、促进终身学习”的工作思路，以国税工作实际需求为导向，以业务骨干及拔尖人才培养为重点，以改革与创新为动力，以机制建设为保障，以全面提高干部队伍整体素质为目的，逐步建立一支由稳固的基础层、坚实的骨干层、突出的拔尖层组成的梯次架构、动态提升的国税干部队伍。

按照全员培训、系统学习、终身学习的要求，制定培训计划，落实培训措施，做到培训的人员、时间、内容、质量的四落实，建立国税干部的终身教育体系，搭建人才“绿色通道”，形成人才聚集效应，建立龙头和骨干队伍。

树立人才培育适度超前的观念，采取多渠道、全方位的人才培养模式，对急需的、特殊的、关键岗位的人才，做到超前预测，超前规划，超前投放，超前储备。

2.开展思想政治教育，搭建发展舞台。

“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”。在国税系统开展思想政治教育，开展世界观、人生观、价值观教育，开展职业道德教育，使国税干部确立正确的人生定位，搭建国税干部展示个人才华、实现自我价值的舞台。开展“三心换一心”教育。即解决干部疾苦要热心，批评错误要诚心，思想政治工作要知心，换来干部对国税事业的忠心。

3.加强岗位技能培训，提高业务素质。

对于新录用的人员进行岗前培训，指定专门的指导师，使其熟悉政策法规、业务流程，为今后工作打下坚实基础。建立岗位分类培训办法，把全系统每个岗位的业务素质培训都纳入培训方案，并落实相应的经费保障措施，确保全体人员通过岗位培训完成知识与技能的更新。建立培训、考核、使用相结合的激励机制，将参加培训的情况作为干部选拔的重要依据，切实做到不培训不上岗、不培训不任职、不培训不提拔，以进一步激活干部自觉学习、提高素质的内在动力。

4.创新教育培训方式，拓展学习空间。

坚持思路创新、内容创新和手段创新，通过培训提高人才队伍的学习能力、实践能力和创新能力。建立和完善干部职工在职深造机制，充分利用社会力量，深化税务干部学历和能力的提升，积极创造条件并鼓励干部职工参加深层次的学历教育和社会资质证书教育，考取与税收工作紧密相关的专业技术资格或等级证书。对于取得学历、学位证书和资质证书的税务干部，从学费补贴、学习时间等方面予以支持和保障。

（六）创新“评才”机制，完善考核评价体系

1.建立各类人才评价指标体系。

按照德才兼备的原则，从规范职位分类和作业标准入手，逐步建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。“德”包括政治方向、政治立场、政治品德、思想作风、事业心、责任心等。“才”包括社会基本知识、税收基本知识和技能、税收基础理论、思维能力、创造能力、健康体质等。

管理人才重在群众认可，要逐步完善推荐、测评、评议制度，把群众意见作为考核评价领导人才的重要尺度。专业技术人才重在社会和业内认可，要逐步完善资格考试考核、业内同行评议相结合的评价体系。税收业务人才重在岗位主管和服务对象认可，要逐步建立健全上级考核、同级评比、下级评议、自我评价相结合的绩效考核系统。

2.完善各类人才考核评价机制。

以“激活思维、创造氛围、规范行为、奖励有为、劝导无为、惩戒妄为”为标准，以“德能勤绩”为内容，将考核管理办法、岗责要求和各种规章制度的相关规定，归纳量化成“绩效考核细则”。通过个人自查、部门自查、考核部门核查、领导小组核准等程序，按月计分计奖、公示考核评分，既体现绩效，又体现奖惩。考核总成绩记入人事管理档案，作为晋升、提拔、任用干部、年终评优评先、公务员评定、业务等级评定的重要依据。改变过去评选先进、年度考核评选优秀公务员“平分指标”、“轮流坐庄”的做法，严格依照绩效考核的等次，实行“优者先，能者上，平者让，庸者下”的人才流动机制。

（七）创新“奖才”机制，调动人才积极性

1.实行竞争激励机制。

实行物质激励与精神激励相结合的竞争激励机制，对于取得成绩的干部职工既要给予一定的荣誉奖励，又要给予适当的经济奖励，最大限度地实现其自我价值，使全体干部职工保持旺盛的工作状态和高昂的工作热情。

以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化领导干部选拔任用制度改革。积极推行全员竞争上岗、双向选择，让干部职工根据自己的特长及综合能力，参与对各个岗位的竞争，把“能干事、会干事、干实事、好共事”作为推荐、考察、任用干部的条件。改变过去“学不学习凭兴趣，干多干少一个样”的平均主义“大锅饭”现象，加大奖惩力度，切实拉开考核差距，按绩效考核结果，奖优罚劣，奖勤罚懒，形成一种先进光荣、落后受罚、激励上进、鞭策后进的氛围。

2.制定科学合理的薪酬分配机制。

以岗定薪，优劳优酬，制定科学合理的薪酬分配机制，充分调动干部职工的工作积极性、主动性和创造性。本着“按劳分配”与“能力、政绩要素参与分配”的原则，逐步完善综合体现工作职责、能力、业绩、年功等因素，职务与能级相结合的工资、奖励制度，适当拉开不同职务和能级之间的收入差距，增强能级的激励效能。对特殊专门人才，实行特殊的工资、津贴待遇。

（八）创新“护才”机制，优化人才成长环境

1.遵循各类人才成长的客观规律，开辟人才生成的“快车道”。顺应时代发展的潮流，适应形势发展的需要，把国税系统人才开发置于社会大环境之中来运作。干部能力的提高，不仅仅指工作能力的提高，而且包括与时代发展同步的心理素质的培育，现代思维方式、行为方式、知识结构的输入，使干部素质的提高过程成为积蓄能量、接受现代文明、道德的社会化过程和全方位发展的过程。

2.营造人才成长的舆论环境。大力宣传人事人才工作的重要性和作用，大力宣传“加快人才资源培育”的新观念、新思路、新政策，大力宣传创新创业中有突出贡献干部在爱岗敬业、公正执法、诚信服务、廉洁奉公等方面的先进典型和奉献精神，表彰先进单位和个人，以点带面，营造“尊重劳动、尊重人才、尊重创新、爱惜人才、争当人才”的氛围。

3.营造有利于人才发挥作用的政策环境。紧紧依靠事业、感情和待遇引进人才，留住人才，发挥人才的作用。研究制定吸引、培养和用好人才的各项政策。尊重知识、鼓励创新、信任理解的政策体系是人才能否招进来，留得住，能否健康成长的重要方面。要对现有人才政策进行研究和调整，尽快构建起人才政策体系，对各类优秀人才、拔尖人才大胆使用，破格提拔，提高其政治待遇和社会地位，对做出突出贡献的人才实行重奖，使人才的积极性最大限度地发挥出来。

4.营造宽松的人才工作环境。人才，特别是优秀人才和精英人才，实现思想的心情和愿望都比较强烈。在工作中，要理解、信任，搭建人才施展才华的舞台，在人才聚集的地方营造和谐向上的人际关系，凝聚“团队精神”，尊重个性，鼓励创新，形成互相切磋、取长补短、共同创业的良好氛围，激发人才的创造力，形成对工作岗位的认同和合一。

5.营造相对优越的生活环境。生活待遇是留住人才的物质保障，积极为人才营造相对优越的生活待遇环境，如解决住房问题、协助子女入托入学等，解决优秀人才的后顾之忧，做到“上班满负荷，下班减负荷”，激励人才乐于奉献，奋发有为，出成果、出成绩。

6.保持人才健康的心理环境。人才能否最大限度地发挥潜能，与其心情有直接关系。尊重知识、尊重人才是人才政策的核心，也是营造良好的人才环境的根本标志。对人才的关爱，不仅表现在给予生活、政治上的待遇，还表现在对他们的保护，特别是关心他们的心理健康。

四、加强人才资源管理应注意的问题

（一）坚持成本效益原则。在规划和实施人才资源管理项目时必须关注项目的耗用成本，特别是在人员培训、文化建设等方面，应立足国税系统实际，结合社会发展总体水平，实事求是地选择经济、实用的培训内容和方式，不能一味贪大求洋。在文化设施建设方面，应因地制宜，尽可能地丰富干部职工的文化生活，同时，避免走机关办社会的老路。

（二）激励为主，处罚为辅。加强国税系统人才资源管理，应坚持以激励为主、处罚为辅的原则。正确运用工作激励、成果激励和培训教育激励，把精神激励与物质激励有机结合起来，积极改善工作环境和条件，帮助干部职工最大限度地实现自身价值，充分调动工作的积极性、主动性和创造性。

（三）采取持续改进的方法。人才资源开发的重心是人员的培训和潜能的开发，不可能一蹴而就，也不可能一劳永逸，而是需要一个持续不断的改进——提高——再改进——再提高的发展过程。在进行人才资源开发时，应把当前目标和长远发展目标结合起来，把组织需要和个人发展结合起来，在创新发展的同时，注意总结工作经验，再进行创新发展，实现人才资源管理手段、管理机制的持续改进和完善，实现干部队伍内在潜能的持续开发和提高。

（四）注重调动全员参与的积极性。人才资源管理涉及每一位干部职工，是一项需要全员参与的工作。在具体工作中，应注意调动全体干部职工参与人才资源管理的积极性，既让大家感受到人才资源管理的促进作用，又充分发挥每个人的聪明才智，齐心协力，促进国税系统人才资源总体规划和目标的实现。

**第二篇：浅谈如何加强国税系统的人力资源管理（定稿）**

浅谈如何加强国税系统的人力资源管理

事业兴衰，关键在人，只有充分调动国税系统广大税务干部的积极性和主动性，才能实现国税事业的不断前进发展，本文试就如何加强国税系统人力资源管理谈几点看法。

一、应加强对人的本质的了解，明确工作重点

国税系统人力资源开发与管理的对象是人，因而，要做好人力资源开发工作，充分调动国税干部的积极性和创造性，就必须对人的本质有一个深入了解。

马克思主义认为：人不仅具有自然属性，而且还具有社会属性。因此说人性是客观存在的，它既有共同性的东西，又有具体性的东西。在我国的历史上，很早就有人对于不同的领域如何选人、用人、开发人等方面作过经验性的概括和总结。作为国税系统的人事部门，如何通过总结、批判、继承历史的有用经验，学习、吸收世界上先进的人力资源开发与管理的科学理论和科学方法，来加强国税部门的人力资源开发管理，已成为我们的当务之急。

二、应加强国税干部积极向上心理品质的培养，增强应对困难和压力的能力。

俗话说，人上一百，形形色色。由于国税干部职工人生阅历不同，丰富迭宕，必将铸就性格各异、千姿百态。而做为国税系统的人事部门在包容人们千姿百态的性格的同时，有一个带有共性的性格特征是应该有整体要求的，那就是积极向上的人生态度，百折不挠的进取精神。做为国税人，在征税的实际工作中，在日常的学习生活中，难免都会遇到这样或者那样的困难，然而面对困难、挫折甚至是打击陷害，能否保持一种积极向上的健康心态，能否不畏困难、坚韧不拨、锐意进取，它不仅仅会决定某个国税人的人生命运，它还事关国税事业能否快速、健康、可持速的发展。

三、应加强学习力的培养，将“要我学”变为“我要学”，激发人的内在动力。

国税人只要有了积极向上、锐意进取的人生态度，那么在职干部接受终身教育的理念必将由强迫式的“逼我学”、“要我学”变为主动积极的“我想学”、“我要学”，“活到老、学到老”的人生态度必将在国税系统得以发扬光大。

思想观念的变化，必将带来行动上的变化，国税干部职工只要具备了“活到老、学到老”的积极心态，就会积极参加国家组织的“三师”资格、计算机、英语等级考试，参加国家组织的本系统、本岗位业务知识所需的文凭学历考试。通过上述考试，就可以提高国税系统干部职工的知识面，使其丰富的实践知识与现代的专业理论知识进行有机的结合，为搞好税收工作练好内功打下坚实的基础。

由于国家组织的资格考试级别高、权威性强，因而，它对提高国税干部的专业素质，对培养干部职工养成爱学习的良好习惯，都具有非常好的作用，同时，也为在严把公务员“进口”关的同时，如何解决“出口”的问题，提出了一个较好的解决方法。例如：当国税干部通过国家的考试取得“三师”资格后，就可以在退休、退养之时，加入社会的会计师、税务师、律师事务所为二次创业打下一个良好的基础，就不致于使人过中年的国税干部，陷入“船到码头，车到站”的消极思维之中，就会促使他们积极的面对生活、面对社会，就会使中年人的人生再铸辉煌。鼓励干部参加“三师”资格考试和其它专业的等级认证考试，也必将对搞好国税工作起到良好的培基固本的作用。事实上，任何一个单位和部门，它需要的是各个方面的人才，因此，我们有计划、有目的的进行多方位、多层次、多专业的培训，这对解决国税部门急需人才的问题是十分有用的。笔者以为，把国税部门的所有干部培养成同一层次的复合型人才，这只能作为一种理想来追求。在现阶段，应强调发挥各人的特长，从长计议的来安排干部职工适当的岗位和工作。我们还应重视对如何充分利用、开发现有的人力资源的研究，积累经验、总结方法更好的为基层税收征管工作服务，为纳税人服务。

四、应努力做到知人善任、人尽其才、才尽其用。

国税干部属于业务类公务员，因此，在人才的引进、使用，以及对现有人员的培训、提高等方面，都应该有一套有别于政务类公务员的标准。为此，做为国税系统的人事部门，首先就应着手对人员进行性别结构、年龄结构、知识结构、专业技能结构、人生阅历等方面进行调查研究、统计对比，并对上述其诸因素进行科学的分析，以利于人力资源的开发和利用、引进和培养，使用和管理，以达到人尽其才、拾遗补缺、资源共享、统一调配的目的。那么国税系统“才尽其用”的岗位人才标准是什么呢？那就是“德”和“才”。在社会主义市场经济条件下，作为公务员系列的国税人的“德”，就是指要符合社会主义精神文明和职业道德建设要求的品德，“才”是指从事该职务岗位的公务员所必须具备的知识、经验和技能，这些德才条件，应在我们国税部门的人力资源管理工作中，尽可能充分体现出来，要通过对岗位职务、知识结构的细划，使之能够达到“对号入座”进行人力资源开发与管理的境地，唯有如此，才能排除干扰，在更广阔的范围内任人唯贤的选拔优秀的税务专业人才和行政管理人才。要将人才标准制定得能够“对号入座”，这就要求我们对所有的岗位都要制定出具体的细划岗位准则，如：政治素质、思想品德、年龄结构、性别结构、知识结构、业务技能、人生阅历等制定出相应的细划标准后，就会更加有利于国税干部进行岗位、职务选择时能够做到“心中有数”，做到“有的放矢”的去选择、竞争岗位或职位。作为国税系统的人事主管部门，在制定岗位所需干部的知识结构标准的同时，也应对何为“合格国税人”的含义进行界定，要淡化“官本位”的思想，在强调思想品德的基础上要把专业技能的高与低，作为衡量一个合格国税人的基本标准，要鼓励国税干部钻研业务，变“伯乐相马”为“场上赛马”，以使国税系统有更多的“千里马”能够脱颖而出、献身国税。

“科学相马、知人善任”。这是了解人、选拔人的方法上的一条原则，要做到任人唯贤，就要知人方能善任，这也应该是国税人事部门进行人力资源开发与管理的一项基础工作。如何知人，这就需要运用所制定的标准，来观察人、了解人、考察人，看其是否具备拟任岗位职务所必备的“德”和“才”。例如：通过绩效考评，来了解其日常工作的好坏，通过对某一具体涉税事务的处理，来证明其业务能力的高低等。同时各级国税系统都应相应建立自

己的人才储备库，凡是达到国税系统人才标准的，都应进入其相应的国税人才库，并在工资、奖金、福利等方面给予相应的倾斜，这样做的好处一是对人才本身有激励作用，二是对那些想成为国税人才的干部有一个榜样的作用，三是能够体现事业留人、感情留人、待遇留人的基本出发点，它有利于国税人才的人力资源的可持续发展。

量才使用，用之不疑，这是任用人，调配干部的一条原则，“尺有所短，寸有所长”，每个人在能力、性格、态度、知识、修养等方面各有各的长处和短处，用人关键在于讲求其适用性，也就是用人之长避其所短，在用人时要用人不疑，疑人不用。管理者信任人、合理授权，就能给下属以极大的精神鼓励，就能促进其下属的工作具有积极性和主动性，使我们的国税事业充满生机和活力。

结构合理，余缺互补，这是作为群体组织发挥集体作用的一条原则，作为个体的人，不可能十全十美，但作为一个群体而言，则可以配备各有所长的人员在使其性别结构、知识结构、阅历结构、能力结构等方面达到尽可能的科学合理的配置，通过人才资源多方面的互补，尽最大可能的使其“整体最优”。因此，我们在实际税收工作中，在进行人力资源的配置之时，就不仅要考虑国税干部职工的年龄、阅历、学历、政治面貌等因素和条件，还要考虑性别、性格和工作能力，其目的就在于使每个人的长处得以充分发挥，使国税系统的组织结构与人员结构的配置最优化。

五、应加强岗位轮换，达到优化资源的目的。

目标一致、共同奋斗，这是人力资源管理的一条重要原则。作为国税系统的目标一致，就是要使其组织目标与国税干部职工的人生观、价值观、世界观尽可能的融为一体，使国家利益与个人利益紧密的结合在一起，唯有如此，才能使个体为了集体的利益忘我工作，努力奋斗。我们在制定人员的轮岗、换岗的短、中、长期计划时，应将人生的不同年龄段，以及价值取向进行“合三为一”的方案设计，这不仅是反腐倡廉的需要，也是开发人力资源，提高人力资源利用率的需要，更是国税系统“以人为本”共同价值观的最好注释。通过这种经

常化、制度化的轮换机制，就能使国税系统科学合理的保持和配置一定人员比例的正常流动，就会做到流水不腐，就会保持一种生机和活力，就会有助于税务干部职工对其系统工作的全方位的了解，这也有利于促使税务干部的视野更加开阔，思维更加敏锐，思想更加活跃，创新工作更加丰富。

**第三篇：对基层国税系统人力资源管理的思考**

国税工作开展离不开人力资源支撑与保障，但人力资源管理在基层仍有不尽如人意的地方。

一是人员构成与税收增长状况不匹配。以苏北某县局为例，税收由2024年的 0.8 亿元增长到2024年的3.5 亿元，但人员构成仍以80年代的高中生、部分转干的合同工和军转干部为主体，税收成倍增长但人力资源结构没有得到有效改善。

二是人员专业素质与征管模式的不断升级不匹配。该局计算机、中文、法律专业的人员仅占全体人员的38.41%，具有大专以上学历的人员达75.61%，人员素质的提升滞后于征管手段的变化。

三是人员的全面技能与精细化管理要求不匹配。基层国税系统综合型人才比较缺乏，在人员力量分布与税源结构配比上，普遍存在人员倒挂现象，20％的人员完成80％的税源征管。

四是激励措施与个人成长愿望不匹配。虽然绩效考核已实施了近两年时间，但多做事多扣分、少做事少扣分、不做事不扣分的问题还没有从根本上得到解决，在一定程度上挫伤了部分同志的工作积极性。由于条管部门人才流动的局限性，加之内部干部交流机制不够完善，不同程度地制约着部分人才的成长。

造成这种状况的原因有思想认识不够到位，部分职能部门和领导没有把人力资源作为事业发展的最大资源来经营；也有职责定位不够准确，个别基层人事部门没有把具体的工作要求、组织的长远目标和个人的远景追求及发展潜力结合起来选人用人，对人力资源开发与利用定位不准；还有激励措施不够配套，部分基层国税系统只是就考核而考核，激励措施不科学、不配套，达不到有效激励的目的。

加强基层国税系统人力资源开发与利用，强化人力资源的管理，笔者认为应该做好以下五方面工作。

一、优化教育培训手段，夯实人力资源基础。在选送中青年干部到税校进行强化培训的同时，还要通过举办短期培训班的形式，邀请专家学者讲课，重点培养计算机、法律、写作等专业技能，要努力提高培训效果，防止流于形式。

二、优化轮岗交流机制，盘活现有人力资源。要建立在不同层次、岗位和地域之间的“定期交流制”和“岗位双向选择制”，进一步加大城乡之间、机构之间、同一区域之间人员互动交流。要建立机关各职能部门与基层税务分局“挂钩”制度，使基层能及时获得机关职能部门的大力支持与帮助。每年可以从机关选派拔尖人才到基层锻炼，从基层挑选工作经验较强的业务骨干到市、县局机关部门进行学习。要根据人员年龄结构变化趋势，强化现有中年群体人力资源的开发与管理，努力保持和延长人力资源时效的高峰值期限。

三、优化人力资源配置，提升人力资源绩效。按照管理、征管、稽查的职能定位，合理确定人力比重。行政管理序列人力比重应占总人数的10-15%左右；稽查序列人力比重应占总人数的10%-12%左右；税收征管序列的人力比重必须在70%以上。要按照属地管理和分类管理相结合的原则，合理划分管理责任区，既可以利用好有限的人力资源，也可以提高税源管理质量。

四、优化整合激励机制，激发人力资源活力。要建立以精神激励和物质激励互为补充、相辅相成、有机结合的激励机制，实施灵活的竞争上岗和双向选择机制，让每个人选择到适合自己的岗位，让每一个团队实现最佳的组织优化。要按照全员性、稳定性、持久性和兼容性原则，建立和完善人力资源动态评价和管理机制，确保考核评价的科学性合理性，促进人的智能和技能的充分发挥。

五、优化团队远景目标，打造和谐向上氛围。要关心税干的学习、工作、生活和成长，把理性教育与情感教育结合起来，通过上下级之间、同事之间的交心谈心活动化解矛盾、增进友谊。对长期在条件艰苦地方工作的干部要格外关注，对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意，对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待，让他们感到团队的温暖，组织的关爱。

**第四篇：国税系统面试题】**

1.“有些事情我们以为做不到而没有信心，而实际上是因为我们没有信心而做不到”，结合实际谈一下你的看法。

【参考答案】

这句话的意思是：很多时候我们面对的事情其实并不难，难的是如何相信自己有成功的绝对实力。

有信心就有勇气，有信心就有力量，有信心就有办法。改革开放30年，我国自主创新和开拓市场的能力不断增强，我们拥有了雄厚的物质基础、良好的体制环境、稳定的金融系统、充沛的货币流通性。正是这样强大的基础，才赋予全国人民无比的信心。同样，我们之所以能够战胜“非典”，取得抗击雪灾和地震的最后胜利，无不归结于党的正确领导，有全国人民的万众一心、共克困难的无穷信心。

面对全球金融危机的肆虐，温总理在不同场合提到“信心比黄金和货币更重要”，有强烈的信心战胜这次金融危机，因为中国有基本稳定和健康的金融系统，有着较大的国内需求，同时出台了许多积极的政策，因此我们有强大的自信渡过这次难关。在全国上下一心和共克时艰的强烈信心的指引下，我们党和政府又一次为世界经济复苏做出了贡献，这不能不说是一个奇迹。

在今后的工作中，当遇到困难的时候，我一定要树立必胜的信心，知难而进、迎难而上、勇于拼搏，经过不断的历练，为社会做出自己应有的贡献。

2.小王和你是大学同学，毕业后你们又分到了同一个单位，你认为你自己在学校的表现要优于小王，但领导常在你面前表扬小王，有人还告诉你，小王常在别人面前说你的不足，你该怎么办?

【参考答案】

小王和我是大学同学，到了新单位，我们是同事，我一定要转变思维、转化角色、摆正心态、积极工作。在工作中，和小王成为相互帮助、相互支持的同事;在生活中做小王的亲密朋友，共建良好的人际关系。具体，我会从以下几方面做起。

首先，善于学习。领导多次表扬小王，那说明小王有比我更多的优点，我要积极向小王学习。社会和学校不一样，学校更加注重的是知识的获取，而在社会更加注重的是社会关系的构建，是工作能力的体现，况且时过境迁，每个人都是追求进步的。小王获取了领导的信任和表扬，这证明小王具有很强的工作能力和处理人际关系的能力。这正是我以后需要向小王学习的地方。

其次，消除误解。由于小王和我是同学，我们平时就有很多的共同语言和情趣爱好，所以小王对我的缺点是再了解不过了，所以同事可能是误会小王的意思了，以为我们之间产生了矛盾。在以后工作中，我们会一起共同努力把工作做好，展示我们团结、协作的风貌，消除同事对于我们之间的误解。

再次，反思自我。我之所以经常觉得我比小王优秀，是因为自己往往看到自己的优点，而没有看到自己的缺点，因此，今后我会更加的谦虚谨慎，把自己心态放低，多向各位同事学习。我想，领导在我面前表扬小王的目的，也是旁敲侧击要我好好的向小王学习。我要懂得领导的良苦用心，以后好好工作、积极乐观，抓住机会来展现我的能力。我想通过我自身的努力一定能够赢得领导的赏识、同事们的赞誉。

总之，我会本着谦虚谨慎的态度，努力改正自己的缺点和不足，做一个善于学习、善于反思、善于总结的人。在今后的工作中，我会不断的总结工作中的先进经验，让自己迅速成长一名让领导满意，让同事信任的合格的公务员。

3.部分单位有小团体现象，表面上看比较团结，但实际上面和心不和，作为新到一个单位的工作人员，你怎么看?

【参考答案】

在一些单位我们可能常常遇到这样的人或事，将团队异化为“小团体”，对“圈子”以内的人呵护有加，对“圈子”以外的人则进行打压。很显然，小团体扭曲了团队精神的概念和内涵，对于“大整体”的团结有百害而无一利。

作为一个新到单位的工作人员，我是这样认为的，无论是谁都应该积极摆正心态，以大局为重，把工作放在首要位置，树立良好的团队精神。

在工作中我们需要鼓励大团队精神，不搞小团体，因为一个单位要想增强员工的团队意识，很重要的一方面就是要在职工中树立大团队的意识。单位所有员工都要多沟通，多交流，心往一处想，劲往一处使，在全单位营造一种团结的气氛，鼓励树立大团队精神，摒弃小团体主义，才能使团队始终走在行业的前头。

所以我们每个人都要发扬团结协作、相互配合的精神。我始终认为，如果说单位是一盘棋，那么每个部门便是棋盘上纵横捭阖的棋格，而我们每个人便是一颗颗棋子。如果想下好这盘棋，赢得最后的胜利，只靠某一个人或者某一个部门的努力是远远不够的。必须要从全局出发，所有的部门、所有的人共同努力，紧紧围绕单位目标，相互协作，相互配合，才能做到寸土必争，直至最后取胜。

4.有人说智慧比体力更重要，约占百分之九十;有人说关键在于如何使用智慧，智慧占百分之十，你怎么看?

【参考答案】

智慧和体力二者相辅相成，不可偏废。首先，体力是基础。“身体是革命的本钱。”只有有了健康的体魄，我们才能把自身的能力和水平更好地发挥出来。其次，智慧是关键。智慧作用的发挥，可以更大程度的节省体力，保证活动的持续开展。如果遇到事情只是一味逞匹

夫之勇，而不运用我们的智慧，那么失败也是在所难免。可见，“智慧”和“体力”对人的发展都起着重要作用，用具体的比值衡量孰轻孰重有失偏颇，应具体分析。

在我们的生活中，有两类典型的群体，一是农民工，一是大学生。农民工是典型的体力劳动者。农民工为我国经济发展，城市建设和农村的稳定作出了重大的贡献。然而，体力尚需智力。农民工也面临职业的瓶颈，单纯的体力付出已经不能适应社会的需求。要想改变自身的处境，不仅是需要体力，同样需要智力的支持，把工作技术化，既减少体力成本的付出，同时又提高社会效益。

大学生是天之骄子，是祖国的未来和民族的希望，可以说，大学生就是智慧的代表。同样，脑力仍需体力。近几年大学生就业难呼声此起彼伏，抛去客观原因，大学生就业期望值过高，缺乏去基层锻炼和创业的勇气是关键因素。因此，对于大学生群体而言，仍要加强体力的锻炼，要敢于实践，甘于去基层锻炼，才能把自身的智慧优势合理的发挥出来。

我认为，在实际生活和工作中，要想正确发挥自己智慧和体力的作用，则要在平时注重学习和锻炼，在保证一个好的身体的前提下，注重自己各方面能力的提高。所以，我不仅每天早上坚持跑步，而且养成了实时实地学习的好习惯，我想这能够为我顺利进入公务员队伍，实现自己的理想和抱负打下良好的基础。

4.你是单位最新的员工，老同志们总是说现在的年轻人娇生惯养，你很尴尬，同时，老同志对你不信任，没有工作让你独立完成。你怎么做?

【参考答案】

我们这一代都是“80后”，甚至是“90后”，大部分都是独生子女，因此，在吃苦耐劳、艰苦奋斗等方面可能存在这样或者那样的不足。老同志们认为现在的年轻人不能吃苦，娇生惯养也再所难免，一定程度上反映了社会上存在的误解和偏见。因此，我会用实际行动证明我们这些年轻人在工作中是不怕吃苦，不畏艰难的优秀的青年。

首先，我要反思自己。由于各种原因，现在的年轻人在吃苦耐劳、艰苦奋斗方面的确比老同志逊色，这是不争的事实，这也是我们这代人必须向老同志学习的地方之一。我要下定决心，一步步地克服使老同志产生误解的不良习惯，在平凡的基层岗位上、在艰苦的环境中历练自己。

其次，我要严格要求自己，向各位领导证明自己能力的不断提升。即使暂时不安排我独立完成工作，那我也会协助好同事，边干边学，重活难活多多参与，谦虚谨慎，踏踏实实，任劳任怨，不叫苦、不叫累。

再次，与老同志们做好交流沟通，向老同志们表明自己虽然年轻，但是渴望独立完成工作和不怕吃苦的决心。谦虚谨慎地向老同志请教工作上的问题。拉近与老同志的感情，交除隔阂。

“艰难困苦，玉汝于成”，作为单位的一名新员工，在以后的工作中，我一定会发扬艰苦奋斗的精神，通过“苦其心志、劳其筋骨、饿其体肤、空乏其身”的磨练，真正去掉娇、骄二气，并且在今后的工作中不断提高自己的能力。我相信领导和同事最终会彻底改变对我的看法，会交给我更重要的任务去独立完成。假以时日，我一定能成为让领导放心、让同事满意的优秀青年公务员。

**第五篇：广东省国税系统**

广东省国税系统“十一五”精神文明建设和教育发展规划

为深入实施科教兴税战略和人才强税战略，努力建设一支高素质的国税干部队伍，根据《中共中央关于印发〈干部教育培训工作条例（试行）〉的通知》

和国家税务总局有关要求以及《广东国税“十一五”时期发展与改革的基本思路》，制定本规划。

一、指导思想和奋斗目标

（一）指导思想：以邓小平理论和 “三个代表”重要思想为指导，坚持以人为本，以德为先，牢固树立和落实科学发展观，按照广东国税“十一五”时期工作总体要求，以提高国税系统干部队伍综合素质为目标，突出能力建设，提升培训质量，大力推进学习型税务组织建设，全面落实大规模培训干部任务，努力构

建多层次、规范化、高效益的教育培训工作新格局，为促进广东国税事业的可持续发展提供强大的思想基础、精神动力、智力支持和人才保障。

（二）总体目标：着眼于我省国税工作的需要，坚持改革创新，逐步建立和完善适应新形势要求的具有广东国税特色的教育培训体系，不断提高教育培训工作水平，进一步提高领导干部的领导素质和广大国税干部的思想道德素质、业务素质和文化素质，努力培养和造就一支“政治过硬、业务熟练、作风优良、执法公正、服务规范”的国税干部队伍。

预期目标：

1、思想道德素质不断增强。广大国税干部加强政治理论学习，坚定正确的政治方向，牢固树立共产主义理想、中国特色社会主义信念，认真贯彻执行党的基本路线、方针、政策和上级的各项工作部署，知荣明耻，积极践行社会公德、税务宗旨、税务职业道德和家庭美德。

2、领导干部的领导水平、执政能力和综合素质进一步提升。把握大局、依法治税、科学决策、收好税、带好队的本领显著增强。

3、岗位技能明显提高：

——全省国税系统高层次专业人才骨干队伍建设初成体系。大力培养注册会计师、注册税务师、律师，计算机工程师资格人才和高级国际税收、高级外语

等专业人才，取得“四师”资格人数比例比2024年提高1－2个百分点。

——抓好“六员”标兵（能手）培养。全省国税系统通过全员培训，“六员”岗位人员必须100％全部达标。培养的税收管理员、办税服务厅人员、反避税人

员、稽查人员、出口退税管理人员、税收统计分析人员税收业务专家型的标兵（能手），要达到其在岗人数的30％以上。

——规范初任培训，切实做到不培训、不上岗，新录用公务员初任培训率达到100％。

——全省国税系统90%以上的人员取得全国计算机等级中级以上证书。

4、学历层次得到进一步改善。到2024年底止，45周岁以下（含）在职干部的大专以上文化程度比例达到95 %以上，其中本科以上文化程度比例达到

40%；硕士研究生以上学历达到总人数的5％。

5、文明创建活动的层次和水平进一步提高。力争把省局机关和50 %以上的市国税局机关建成省级文明单位；40 %以上的县（市、区）国税局机关建成市

级以上文明单位。

6、教育培训体系进一步完善。教育培训的管理进一步制度化、规范化，教育培训的基础设施建设进一步加强，教育培训的质量和效果进一步提高。

7、干部培训工作进一步加强。在5年内全面完成全省国税系统干部普遍轮训一遍的任务。

8、大力推进国税文化建设，创新国税学习型组织。各市局建立一个学习型组织示范点，以点带面推进学习型组织的创建工作，全省国税系统学习型组织

建设初成体系。

二、教育工作主要任务

（一）坚持政治理论学习与思想教育相结合，用科学的理论武装人。

采取各种有效形式，深入学习领会马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想、科学发展观的基本观点和精神实质，把握正确的舆论导

向，教育广大国税干部职工坚定理想信念，用科学的世界观方法论观察社会、思考人生和分析处理问题。

坚持以人为本，加强和改进思想政治工作，健全思想政治工作制度，创新工作方法，坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众，定期研究分析队伍的思想动

态，及时排查解决各类矛盾问题，理顺关系，凝聚人心，增强队伍的凝聚力和战斗力。

继续广泛深入开展荣辱观、法制观、学习党章和 “爱国、守法、诚信、知礼”公民道德教育以及“爱岗敬业、公正执法、诚信服务、廉洁奉公”为基本内容的税务干部职业道德教育，教育引导广大国税干部争做好学上进的模范、勤政廉洁的模范、求真务实的模范、开拓创新的模范、团结协作的模范、勤俭节约的模

范，增强抓住机遇、加快发展的紧迫感、责任感和使命感，充分发挥广大国税干部工作的积极性、主动性和创造性。

（二）深化群众性精神文明创建活动，不断提高精神文明建设水平。

1、深入开展群众性精神文明创建活动。继续深入开展“文明单位”、“青年文明号”和“优秀国税工作者”等精神文明创建活动，进一步展示国税干部的良好精

神风貌，营造比、学、赶、帮、超的氛围。通过创先评优活动，树立一批先进典型，以点带面，带动全局各项工作迈上新台阶。

2、加强税务文化建设。以构建和谐国税为目标，坚持以人为本的科学发展观，挖掘广东国税事业发展中积淀的文化底蕴，大力培育广东国税精神，用具有广东国税特色的文化价值理念凝聚人、激励人、升华人。加大对税务文化基础设施的建设力度，成立广东国税文化建设领导小组，组建广东国税书法协会、广东国税摄影协会和广东国税文艺体育协会，开展丰富多彩、怡情益智的群众性文化活动，大力营造文明健康、崇尚科学的良好风尚，不断满足国税干部队伍

日益增长的精神物质文化需要。

3、强化法治型和服务型机关建设。牢固树立“管理就是服务”、“公正执法就是最好的服务”等现代管理思想，坚持依法治税、依法征管的原则，努力实现

诚信征税与诚信纳税的良性互动。积极参加当地政府的行风评议工作，以行风建设为契机，提升纳税服务的新理念，树立广东国税新形象。

4、推进学习型组织的建设。广泛开展创建学习型班子、学习型机关、学习型干部、学习型国税活动，引导干部职工增强全员学习、终身学习的意识，探

索团队模式，建立学习的激励机制，提升干部队伍的学习力、执行力、创新力和发展力。

（三）以能力建设为主线，创造性地做好教育培训工作

进一步规范公务员初任培训，突出任职培训，深化专门业务培训，强化更新知识培训。

1、抓干部轮训，提高领导干部的执政能力和领导水平。贯彻落实大规模培训工作部署，坚持分级培训的原则，切实加强对各级国税领导干部的培训。通过强化培训，提高我省国税系统各级领导干部分析形势、把握大局、服务大局的能力；依法治税、规范行政的能力；科学化、精细化管理的能力；求真务实、开拓创新的能力；做思想政治工作、带好队伍的能力；拒腐防变、经得起各种诱惑的能力等六种能力。

2、突出重点，抓“六员”培训，提高一线干部的岗位工作能力。以办税服务厅人员、税收管理人员、稽查人员培训为重点，组织开展办税服务厅人员、税收管理人员、稽查人员、反避税人员、出口退税管理人员和税收统计分析人员进行岗位业务培训和全部达标。“六员”培训以提高业务素质、岗位技能为目标。通过岗位练兵、实务操作、交流研讨、比武竞赛和全省系统统一考试、所在单位考核等多种形式，选拔“六员”岗位税收业务专家型的标兵（能手），形成岗位专业人才队伍。

3、抓骨干培养，建立高素质、高技能、复合型的人才队伍。根据广东国税事业持续发展的需要，不断改善干部的学历结构和知识结构，做好高素质人才培养工作。建立全省国税系统各类专业人才库，设置文秘、信息技术、财会审计、政策法规、税收征管、国际税收、税务稽查、出口退税、计统等类型的专业人才库。根据实际需要和条件，适时分类组织高层次专业骨干人才培训班，加快国税系统专家型人才的培养，努力建设一支高层次、高素质、高技能的专业骨

干人才。

4、积极稳妥地推进高层次学历学位教育和“注师”资格考试工作。依托省内外重点院校，根据需要进行MPA 和研究生学历学位教育。同时，鼓励干部职工通过在岗自学，积极参加社会各种学历教育和注册会计师、注册税务师、律师（司法）资格考试以及计算机工程师资格考试。对取得上述资格的人员，给予适

当报销报考费用，给予奖励并与绩效待遇挂钩。

三、落实教育工作任务的主要措施

（一）加强领导，抓好协调配合。各级领导班子要充分认识思想政治工作、精神文明建设和干部教育培训工作的重要性和紧迫性，切实加强对思想政治工作、精神文明建设和干部教育培训工作的领导，真正把思想政治工作、精神文明建设和教育培训工作列入各级党组的重要议事日程。制定规划，强化措施，狠抓落实。要选配思想素质好、业务能力强、文化素质高的优秀干部从事教育培训工作，各地级市国税局人教科要配备2－3名专职人员，县（市、区）国税局人教股（科）要配备1名专职人员负责教育培训工作。各部门要加强配合，形成职能部门、相关部门、系统上下齐抓共管的思想政治工作、神文明建设和干

部教育培训工作新局面。

（二）加强对精神文明建设的督导检查。进一步建立健全思想政治工作和精神文明建设的各项制度；组织开展思想政治教育和各种文体活动；召开研讨会、经验交流会，总结推广先进经验，发挥典型的示范作用；对思想政治工作、精神文明建设工作开展和落实情况进行定期或不定期检查督办，一级抓一级，一级带一级，狠抓工作落实。要切实抓好参加当地党政组织的文明单位每2年评比工作，主动加强与市、县直属机关党工委、文明办等有关部门的沟通和联

系，积极争取支持，形成文明创建工作的强大合力，促进全系统思想政治工作、精神文明建设不断取得新成效。

（三）加强和改进教育培训管理。要进一步完善统一领导、归口管理、分级负责、权责明确、协调配合的国税干部教育培训管理体制。省局主要负责抓好科级以上干部的培训，各地级市国税局重点抓好一般干部的培训。要制定具有系统和地区特色、操作性强的干部教育培训管理办法，建立健全教育培训工作的激励和约束机制、考评机制。抓好培训需求、培训计划、组织实施和培训评估四个培训环节，规范教育培训管理工作。

严格控制各市、县（市、区）国税局到省外培训，省局建立赴省外培训审批制度，确保教育培训正常有序进行。

（四）创新发展，提高培训质量。坚持以人为本，按需施教，确保质量，注重能力，学以致用的原则。把干部作为教育培训的主体，把培训覆盖到全体干部，覆盖到干部职业生涯的全过程，贯穿于干部能力提高的每个环节，延伸到税务人才培养的每个阶段。按照“五个一流”（出一流师资、推一流项目、保一流质量、创一流水平、建一流环境）的目标和任务，依托现代科技手段，积极创新教学内容，采用情景教学、案例教学、互动教学等现代教学方法，开展具有精品品牌的特色项目培训，下大力气抓好领导干部、基层一线人员和税收业务骨干三支队伍的培训。厅、处级领导干部每五年累计不少于3个月培训，科以下干部每年不少于12天的培训。要专门组织对教育培训工作进行考核评估，按照“凡培训必考”的原则，根据需要全省国税系统统一组织有关业务考试，检验

教育培训效果，切实提高教育培训效益。

（五）加强教育培训基地建设。全面整合教育资源，加强省、市两级教育培训基地建设。根据“布局合理、分工明确、功能完备、特色鲜明、管理规范”的要求，教育培训基地的建设既要坚持“硬件够用，软件适用”的八字方针，又要优化资源配制，充分发挥各级培训基地的整体功能。力争在2024年前基本完成区域副处级培训基地和省局培训基地建设。

（六）加强教育培训管理者队伍建设和师资队伍建设。要重视教育培训管理者队伍建设，逐步优化队伍结构，不断充实骨干力量，按照“内强素质、外树形象”的要求，加大对教育培训管理者的培训力度，更新教育培训理念，努力掌握现代教育培训管理模式与方式方法，进一步提升教育培训管理能力。教育管理者要切实转变作风，经常性开展教育培训调研，了解和掌握教育培训与学习方面的个人需求、岗位需求和组织需求，不断总结新经验，研究新问题，探索新

思路。通过不断开拓创新，提高教育培训效益，促进教育培训质量提高，促进教育培训工作的发展。

按照规模适当、结构合理、素质优良、专兼结合、动态管理的原则，建立教育培训师资库，实现优化师资配置和共享。省局和地级市以上国税局各个业务部门每个税种业务必须具有不少于3名兼职师资。省局面向系统和社会聘请约50名的各类兼职师资，建立一支高素质的兼职师资队伍。同时，通过不定期举办教学研讨会，选派兼职师资骨干到基层挂职锻炼、进修深造等方式，努力提高教学人员的业务能力和教学水平。省局兼职师资到基层学习调研和进修时间每年不少于30天。

（七）加强教材、课件、题库和培训网站建设。在使用全国统一教材的基础上，省局要加快适合本省实际的 教材、讲义、课件、题库和培训网站建设。重点配合“六员”培训需要，结合工作岗位要求，根据国税干部应具备的工作能力，按不同分类，分系列逐步构建起以税收业务、理论素养、知识更新、管理能力、依法行政、公仆形象等为主题框架的教育培训教材体系。省局力争在2024年前完成培训网站建设，全省系统实现利用网络资源，广泛使用信息技术、多

媒体技术，实现网络远程教学培训和网络教育培训管理。

（八）落实教育培训经费。全省国税系统培训经费要按照本单位当年培训计划进行预算，确保教育专项经费的落实，在编干部人均年教育经费达到3000元，约占总经费的3－5％，并根据大规模培训干部的实际需要，逐年加大投入。要严格加强教育培训经费管理，专款专用，提高教育培训经费的使用效益。

（九）加强教育培训工作的调查研究和信息宣传工作。加强教育培训工作的信息交流，扩大教育培训工作的影响。加强教育培训工作的调查研究，提高我省国税系统教育培训工作理论研究水平和实际工作水平。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！